

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций
Чухломского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях исполнения пункта 33 распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 г. « 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» и в соответствии с письмом Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.21 г. №АЗ-1128/08 «Об учёте и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» в срок до 1 ноября 2022 года.

1.2. Положение о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Чухломского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность, определяет цели, задачи, организационные основы наставничества в соответствии с системой (целевой моделью) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.3. Нормативная правовая основа создания системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чухломского муниципального района:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями);
- Национальный проект Российской Федерации «Образование»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 г. N 2283-р;
- Приказ департамента образования и науки Костромской области от 25.02.2021 г. №203 «Об утверждении Типового положения центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Костромской области и показателей деятельности центра».
- Приказ департамента образования и науки Костромской области от 18.06.2020 года № 944 «Об утверждении Концепции развития методической работы в системе образования Костромской области».
- Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, департамента образования и науки Костромской области, настоящее Положение.

1.4. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Чухломского района Костромской области - 1 ноября.

1.5. Показатель внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях на 1 ноября 2022 года должен составлять 100% образовательных организаций.

1.6. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, подтверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

1.7. Система наставничества педагогических работников является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

1.8. Система наставничества педагогических работников в системе общего образования ориентирована на реализацию регионального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования – на реализацию регионального проекта «Успех каждого ребенка».

1.9. Система наставничества педагогических работников определяет необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.10. Основные используемые понятия

▪ *Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

▪ *Куратор* - сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

▪ *Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон

▪ *Наставник*- участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

▪ *Наставляемый* (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование; будущий педагог (студент вуза, колледжа) – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

▪ *Форма наставничества* - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.11. Система наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах:

▪ принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

▪ принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

▪ принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель системы наставничества:

Создание условий для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи наставничества:

- создавать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, направленной на взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников; соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3. Организационная основа наставничества

3.1. Отдел образования:

- выполняет на уровне муниципалитета контролирующую функцию внедрения системы наставничества для педагогических работников;
- определяет комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, учет результатов наставнической деятельности при аттестации педагогических кадров.

3.2. МКУ «Методический центр» осуществляет:

- информационно-аналитическое, научно-методическое, учебно-методическое сопровождение образовательных организаций Чухломского муниципального района по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях» и пр.;
- разработку и реализацию локальных нормативно – правовых документов, методических рекомендаций по запросам и выявленным затруднениям, муниципальных программ стажировки педагогических работников образовательных организаций, педагогов (команд);
- обеспечение изучения запросов наставников и наставляемых и оказание им практической помощи;
- формирование единой муниципальной базы наставников и наставляемых;
- предоставление в ЦНППМ информации о наставниках и наставляемых в муниципальных образовательных организациях;
- организацию деятельности районных методических объединений.

- выявление, систематизацию, отбор и диссеминацию новых и эффективных практик наставничества образовательных организаций района;
- мониторинг внедрения системы наставничества педагогических работников;
- осуществление взаимодействия с региональным координатором по вопросам реализации системы наставничества;
- обеспечение фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);
- осуществление мониторинга внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципалитета во взаимодействии с ЦНППМ.

3.3. Образовательная организация:

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;
- определяют комплекс мероприятий, направленных на мотивацию и стимулирование и систему поощрений наставнической деятельности;
- организует контакты с ММС, ОГБОУ ДПО «КОИРО», ЦНППМ по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества;
- создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества;
- определяет ответственное(ые) лицо(а), например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителей (в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых).